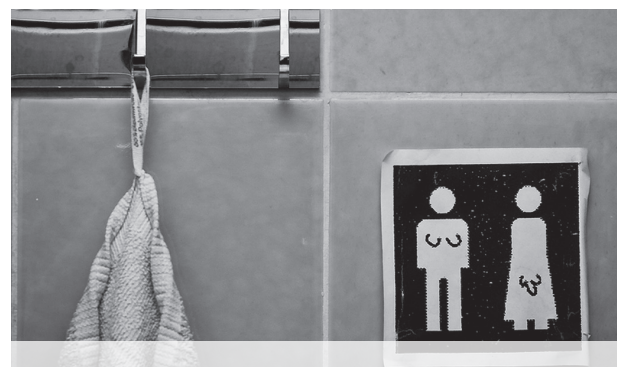


## Willi Walter

**Überblick:** Im Teil 1 dieses Artikels (pm 2/2012) ging es um eine Einführung der Konzepte Gender und Diversity und um deren Verhältnis zu Konflikt und Mediation. Im hier folgenden Teil wird das Modell der Spannungsbögen und dessen praktische Bedeutung für den Mediations- und Verständigungsprozess vertieft. Zudem werden weitere Möglichkeiten für den bewussten Umgang mit Gender & Diversity in der Mediation vorgestellt.



# Gender . Diversity . Mediation

## Teil 2: Was tun, wenn Vielfalt zu viel wird.

*„Toleranz sollte eigentlich nur eine vorübergehende Gesinnung sein; sie muss zur Anerkennung führen. Dulden heißt beleidigen.“ (Goethe)<sup>1</sup>*

Menschen scheinen ein grundlegendes Bedürfnis danach zu haben, andere Menschen anzuerkennen: „Kern aller menschlichen Motivation ist es, zwischenmenschliche Anerkennung, Wertschätzung, Zuwendung oder Zuwendung zu finden und zu geben.“ (J. Bauer)<sup>2</sup>

Das Bedürfnis nach intersubjektiver Anerkennung kollidiert jedoch – besonders im Konflikt – mit dem evolutionär gesehen wohl noch basaleren Bedürfnis nach Sicherheit. Um sich in der Welt sicher zu fühlen und gut zu Recht zu finden, sind Menschen bestrebt, ein kohärentes Weltbild zu bewahren. Krisen und Konflikte bedeuten immer eine Gefährdung der (gleichzeitigen) Realisierung des Bedürfnisses nach Anerkennung und nach Sicherheit. Je höher eskaliert ein Konflikt ist, desto schwerer fällt es Konfliktparteien, ein Deutungssystem aufrecht zu erhalten, in dem sowohl das eigene, als auch das „gegnerische“ Verhalten plausibel und legitim sind.

» In der Not der Konflikteskalation opfern Menschen stufenweise ihr Bedürfnis nach wechselseitiger Anerkennung.

Ein Win-Lose-Denken bedeutet aus dieser Sicht die Unfähigkeit zu der Überzeugung, dass beide Seite bzw. Perspektiven sachlich und/oder moralisch vereinbar sind.

Im Laufe der Konflikteskalation gibt es jedoch zunächst Versuche, die Kohärenz des eigenen Weltbildes zu erhalten ohne das Gegenüber eliminieren zu müssen.<sup>3</sup> So der Versuch, sich in Toleranz und Verständnis zu üben und die Andere<sup>4</sup> als Andere zu dulden. Die Konstruktion der Andersheit (oder Trennung) verändert sich jedoch qualitativ: Zunächst ist die Andere „Eine so wie ich – nur ein anderes Individuum“. Dann ist die Andere „Eine so wie ich – nur weniger kompetenz/informiert/fortschrittlich“. Schließlich ist die Andere „Eine ganz andere – eine die nichts mit mir gemein hat“. Die Andere verliert ihren menschlichen Subjektstatus.

In diesen Stufen der Eskalation wirken die Diversitätskategorien (wie Herkunft, Ethnie, Geschlecht, Religion etc.) wie kognitive Magnete. Sie sind Attraktoren für Argumentations-, Sinn- oder Deutungsmuster, welche mit aller Macht ein schlüssiges Weltbild aufrecht erhalten möchten. Zu Gunsten der (oft nur vermeintlich) Si-

1) Johann Wolfgang Goethe *Maximen und Reflexionen*, 151.

2) Bauer, Jochim (2006): *Prinzip Menschlichkeit. Warum wir aus Prinzip von Natur aus kooperieren wollen*, S. 21.

3) Zur Eskalation von Konflikten vgl. hier und folgende auch die Eskalationsstufen von Friedrich Glasl, z.B. in: Glasl, F. (1997): *Konfliktmanagement. Ein Handbuch für Führungskräfte, Beraterinnen und Berater*.

4) Um der besseren Lesbarkeit willen ist in diesem Abschnitt sprachlich das Femininum gewählt. Selbstverständlich sind hier alle Geschlechter mit gemeint.

cherheit gebenden Kohärenz wird in Kauf genommen, dass Kategorien der Andersheit nicht mehr im Sinne von **(bereichernder) Vielfalt**, sondern im Sinne von **radikaler Verschiedenartigkeit** gedeutet werden. Wenn die Andersartigkeit der Anderen zu viel für das Verarbeitungsvermögen von Konfliktparteien wird, bricht sie schließlich zusammen. In letzter Konsequenz ist die Andere so anders, dass sie ihre intersubjektive Andersheit verliert und zum Es, zum Ding wird.

Damit ist jegliche Empathiefähigkeit verschüttet – in Dinge können sich (die meisten) Menschen nicht einfühlen. Die ehemals Andere kann als solche nicht mehr wahrgenommen werden. An Stelle von Wahrnehmungen treten selbstreferenzielle und gegen die äußere Realität fast immune Kausalketten und Gedankenzyklen. Für Außenstehende und Mediator\_innen sind diese Welten oft schwer zu ertragen, weil sie von außen weltfremd oder ver-rückt wirken. Und es ist immer wieder erschreckend, wie eine solche Konflikteskalation aus Freund\_innen erbitterte Feinde machen kann:

*Frau Brunner und Frau Yildirim sind Arbeitskolleginnen und waren einmal gut befreundet. Beide halten sich für überdurchschnittlich kulturell gebildet, aufgeschlossen und tolerant.*

*Im Rahmen der Mediation wird von Frau Brunner zur Sprache gebracht, dass sie das Verhalten ihrer Kollegin, Frau Yildirim, als übergriffig, angsteinflößend und bedrohlich empfinde. Sie fühle sich von ihr belästigt und „gestalked“. Umgekehrt sagt Frau Yildirim, dass sich Frau Brunner kalt, abweisend, unmenschlich und rassistisch ihr gegenüber verhalte. Sie könne sich das nur damit erklären, dass Frau Brunner sie als Türkin und Transsexuelle verachte.*

*In Einzelgesprächen wird schnell deutlich, dass sich Frau Brunner das für sie so beängstigende Verhalten von Frau Yildirim mit deren türkischer Herkunft, Religion und Transsexualität erklärt. Frau Yildirim sei gar keine echte Frau, sondern verhalte sich wie ein „typischer türkischer Macho ohne Manieren“. Umgekehrt erklärt sich Frau Yildirim das für sie so abweisende, ausgrenzende und verletzende Verhalten von Frau Brunner mit deren kultureller und transsexuellenfeindlichen Prägung, welche im Kern „intolerant“ und „im Grunde faschistisch“ sei.*

*Die Herausforderung für die beiden Co-Mediator\_innen bestand darin, beide Seiten in ihrer Verletztheit und in ihren Wirklichkeitskonstruktionen ernst zu nehmen, ohne einseitig Partei zu ergreifen. Im Rahmen der Mediation ging es*

*darum, dass beide Seiten schrittweise erkennen konnten, wie sie mit ihrem Verhalten – ohne dies bewusst zu merken – von der anderen Seite als „grenzüberschreitend oder verletzend erlebt wurden. Es zeigt sich, dass sie in der Tat unterschiedliche Dinge/Verhaltensweisen als „normal“ erachteten. Im Laufe der Konflikterhellung stellt sich heraus, dass zunächst kleine Differenzen und Missverständnisse zu immer größeren Barrieren und zu wechselseitigen Unterstellungen führten. Und zu immer stärkeren Versuchen, das Verhalten der Anderen mit Ihrer Zugehörigkeit zu einer anderen (moralisch rückständigen) Gruppe zu erklären.*

*Der Fortschritt der Mediation ließ sich daran messen, dass – während der Prozess des Verstehens bestimmter Handlungen und Situationen voranschritt – die Frage, ob die Unterschiede tatsächlich auf ethnische Kultur, Religion, Geschlechtsidentität, Werte oder Ideologie zurückzuführen sind, zunehmend an Bedeutung verlor.*

Als Mediator\_innen wissen wir zwar, dass Menschen bei höher eskalierten Konflikten nicht mehr in der Lage sind, Verhalten und Person zu trennen. Es gilt jedoch auch darauf zu achten, dass uns das ebenso passieren kann. Was, wenn wir eine Konfliktpartei sehr gut verstehen können und mit der anderen große Mühe haben? Ein vertieftes Verständnis von Kulturdimensionen und von Gender/ Diversity kann in zwei Richtungen unterstützen:

1. Es hilft, die Allparteilichkeit zu wahren oder wieder zu erlangen, wenn wir mit Konfliktparteien konfrontiert sind, welche Dinge tun und begründen, die uns auf Grund unserer eigenen Sozialisation befremdlich, unverständlich oder gar unmoralisch erscheinen.
2. Es hilft, besser zwischen „unterschiedlich gepolten“ Konfliktparteien übersetzen zu können. Wir können die Parteien dabei unterstützen, zu verstehen, dass die andere Seite menschlich nachvollziehbare Gründe für ihr Tun hat. Damit können wir schrittweise zur Wiedererlangung der Empathiefähigkeit und zur wechselseitigen Anerkennung beitragen.

Im oben genannten Beispiel wurden bereits einige der im Folgenden aufgelisteten Spannungsbögen<sup>5</sup> sichtbar:

5) Unter *Spannungsbogen* verstehe ich hier die Bandbreite, die sich zwischen zwei polaren Verhaltens-Dimensionen aufspannt und die jeweils eine Skala menschliche Verhaltens-Varianten darstellt, mit einem bestimmten Aspekt von Kommunikation, Beziehung oder Raum- und Zeitverständnis umzugehen. Meines Wissens wurde dieser Begriff, der inhaltlich an den Kulturdimensionen anschließt (vgl. folgende Fußnote), erstmals von Isabel Gut und Ljubjana Wüsthube verwendet.

Frau Brunner und Frau Yildirim haben ein unterschiedliches Verständnis davon, was normal bzw. akzeptabel ist in Bezug auf: *Indirekte versus direkte Kommunikation, Nähe-Distanz, Körperlichkeit, Zeitverständnis monochron-polychron, exzentrische versus versteckte*

*Emotionalität etc.* Jeder dieser und der im Folgenden aufgeführten Spannungsbögen kann sich mit ethnischer Kultur, Gender, Schicht, Religion oder mit anderen Unterschieds-Kategorien in unterschiedlicher Weise mischen bzw. verknüpfen.

in unserem Kulturraum oft feminin konnotiert		in unserem Kulturraum oft maskulin konnotiert
indirekt, kontextgeladen, mehrdeutig / implizit, diplomatisch	Kommunikation / Kritik	direkt, ein-deutig / offen & explizit ausgesprochen
Wird als Frage formuliert	Meinungäußerung	Wird als Tatsache formuliert
Selbstkundgabe / Beziehungsebene	Kommunikationsebene / Nachrichtenquadrat	Sachebene / Appellebene
Geringe Distanz / Körperliche Berührung	Nähe – Distanz / Körperlichkeit	Größere Distanz / (fast) keine Berührung üblich
polychron / seriell	Zeitverständnis	monochron / parallel
Kollektivismus Wir-Sprache / „Wollen wir ...?“ Autonomie	Beziehung zu Anderen Sprache / Orientierung Wert	Individualismus Ich-Sprache „Ich möchte...“ Kollegialität
geübt	im Verbalisieren von Gefühlen	ungeübt
offen / erlaubt	Trauer / Hilflosigkeit	versteckt / tabu
versteckt / tabu	Wut / Ärger	offen / erlaubt
„Pfirsich“ (Intimsphäre beginnt viel später)	Privat / Öffentlich	„Kokosnuss“ (Intimsphäre beginnt früher)
Prozessorientiert („Weg ist das Ziel“)	Verhältnis von Weg und Ziel	Lösungsorientiert („Ziel ist das Ziel“)
viel nachfragen soziale Geräusche als Zeichen für Interesse	Zuhören, soziale Geräusche, Gegenargumente <sup>vi</sup>	bewegungs- und geräuscharmes Zuhören Widerspruch als Zeichen für Interesse / mitdenken
face-to-face (& ggf. privater Raum)	Kommunikationsrichtung (& Setting)	side-by-side (& ggf. halböffentlicher Raum)
konsensorientiert, vermittlungsorientiert, kooperativ „Wir finden eine Lösung“	Entscheidungsfindung, Meinungsfindung	wettbewerbsorientiert, argumentativ, konfrontativ „Was gut ist, setzt sich durch“
Flache Hierarchie „Hierarchie ist böse“	Hierarchieverständnis	Deutliche Hierarchie „Hierarchie ist natürlich“
Herkunftsorientiert Sein	Statuslegitimation	Leistungsorientiert Tun
„Anpassung“ (externe Kontrolle), Hingabe, Einklang	Beziehung zur Umwelt / Natur	„(interne) Kontrolle“, Nutzbar machen, Gestalten der Umwelt

Abb. 1: Übersicht: Auswahl von Spannungsbögen der Vielfalt<sup>6</sup>

6) Die hier gewählte Darstellung und die Terminologie entsprechen nicht den systematischen Modellen von Hall, Hofstede, Trompenaars und Hampden-Turner (1997). Diese sprechen statt von Spannungsbögen von „Kulturdimensionen“. Hier werden Aspekte dieser Modelle aufgegriffen und ergänzt durch eigene Begriffe sowie durch Modelle von Kumbier (2006) und Kumbier/ von Thun (2006).

7) Siehe Kumbier 2006: 164

Von den hier angedeuteten Spannungsbögen sollen einige exemplarisch ausgeführt werden.

### Spannungsbogen direkte versus indirekte Kommunikation

*„Möchtest Du gerne einen Tee?“ fragte Jutta ihre chinesische Freundin Lei, als diese erstmals zu Besuch war. „Nein danke“ antwortete diese, worauf Jutta das Thema wechselte. Lei bekam an diesem Tag keinen Tee von ihrer Gastgeberin, obwohl sie sehr gerne welchen getrunken hätte.*

*Ein klassisches Missverständnis zwischen eher direkt und eher indirekt Kommunizierenden: Lei wollte sich als höflicher Gast zeigen, die ihrer Gastgeberin keine Umstände machen will. Auf der Beziehungs- und Appellebene wollte sie mit ihrem „Nein danke“ zum Ausdruck bringen: „Du als Gastgeberin entscheidest. Wenn Du mir gerne einen Tee anbieten möchtest, dann wirst Du ihn schon zubereiten und ihn vor mich hinstellen.“ Jutta hatte verstanden: Oh, Lei will keinen Tee – vielleicht trinkt sie grundsätzlich keinen oder sie hat jetzt keinen Durst. Als Appell kam bei ihr an: „Bemühe Dich nicht weiter!“<sup>8</sup>*

Unterschiede zwischen eher direkt und eher indirekt Kommunizierenden sind eine häufige Ursache von Missverständnissen – und damit auch von Konflikten. Dies trifft insbesondere auch für Kritik oder Feedback zu: Direkte Kritik wird von indirekt kommunizierenden als Unverschämtheit, Grenzverletzung, Missachtung oder Gesichtsangriff erlebt. Umgekehrt wird indirekte Kritik überhört oder als „hinten rum“, feige, manipulativ oder unehrlich wahrgenommen.

### Spannungsbogen Kommunikationsrichtung & Setting

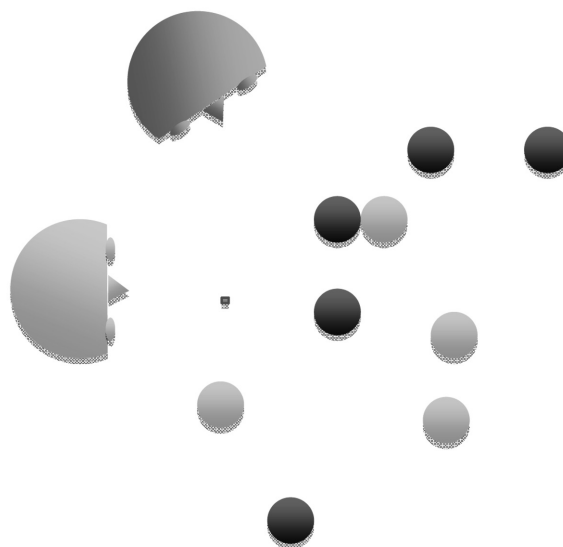
Eine weit verbreitete – weil meist unüberprüfte – Vorannahme von Berater\_innen ist die, dass es für heikle Themen einen geschützten und möglichst „persönlichen“ oder „intimen“ Raum (mit einer geschlossenen Tür) brauche. Nicht selten verbunden mit der Annahme, es falle Klient\_innen in „unserem“ Kulturkreis leichter, sich zu öffnen, wenn mensch Ihnen fast diagonal gegenüber sitzt und „guten“ (häufigen) Blickkontakt mit Ihnen praktiziere.

Oft ist allerdings das Gegenteil der Fall: Bei manchen Menschen löst dieses Setting eher Panikgefühle und Fluchtpulse oder einen emotionalen Black Out aus. Es fällt ihnen sehr viel leichter, sich in einem öffentli-

chen oder halböffentlichen (und offenen) Raum zu unterhalten. Dabei nichtfrontal gegenüber, sondern eher nebeneinander sitzend. Das inhaltlich intime „Männergespräch“ beim Angeln, am Tresen oder beim gemeinsamen Werkeln/Bauen/Reparieren ist zwar ein Klischee, ermöglicht aber tatsächlich Side-by-Side-affinen Personen eher, sich zu öffnen und sehr persönliche Themen anzusprechen.

» Von daher ist ein niedrighschwelliger Zugang zu Mediation auch in Bezug auf das Setting je nach Gender bzw. Kommunikationstyp der Medianden unterschiedlich.<sup>9</sup>

Welche Bedeutung hat dies für das konkrete Mediationssetting? Großzügige Räume mit mehreren Sitzmöglichkeiten und z.B. die Option, die (Flügel-)Tür zum Nebenraum offen zu lassen, können für Side-by-Side-Geübte niedrighschwelliger und daher annehmbarer sein. Ebenso kann es im Vor- oder Einzelgespräch leichter sein, wenn Mediator\_in und Mediand\_in sich nicht gegenüber, sondern „übers Eck“ sitzen oder etwas haben, auf das sich zwischendurch ihre visuelle Aufmerksamkeit richtet (vgl. Abb. 2).



**Abb. 2: Side-by-Side-Kommunikation mit Blick auf eine Strukturaufstellung z.B. mittels Pappfiguren oder andere Platzhalter am Boden**

8) Dieses Beispiel ist zu finden bei: Wang 2006: 190 f.

9) Vgl. hierzu: Beier, Jungnitz, Walter 1996 und Trio Virilent 1995

In einem mittelgroßen Familienunternehmen der Bau-  
branche ist der Konflikt zwischen den zwei Brüdern, die  
Geschäftsführer des Unternehmens sind, hoch eskaliert.  
Der Ältere besteht in der mit beiden Brüdern als Telefon-  
konferenz geführten Auftragsklärung darauf, nicht mehr  
über „Hirngespinnste und Gefühlsduseleien“ zu sprechen,  
sondern nur über beweisbare Fakten und Zahlen. Offen-  
sichtlich hat er auch die größeren Schwierigkeiten, sich  
auf das Verfahren der Mediation einzulassen. Zum Einstieg  
lässt der Mediator die beiden Brüder die Struktur des Fa-  
milienunternehmens und der damit zusammenhängenden  
Familien zunächst am Flipchart anmalen. Danach wird die  
Geschichte des Familienunternehmens mit Hilfe von ca.  
40-60 cm hohen Pappfiguren (Symbole als Platzhalter, Re-  
präsentanten oder Stellvertreter) im Raum aufstellen. Große  
Teile der Fallschilderung und später auch Teile der Vertiefung  
finden damit in einem Side-by-Side-Setting statt: Die  
Brüder und der Mediator reden miteinander, während sie  
eher nebeneinander stehend auf das Flipchart bzw. auf die  
am Boden aufgestellten Repräsentanten schauen. Beide  
Brüder können sich sehr gut auf die Methode einlassen und  
auch offen über ihre emotionalen Hintergründe sprechen.<sup>10</sup>

**Spannungsbogen Privat – Öffentlich (und Zeigen von  
Gefühlen)**

Ein beliebtes Stereotyp lautet, dass (mitteleuropäische)  
traditionelle Männer im Vergleich zu traditionellen Frauen

(oder z.B. „typische“ Deutsche im Vergleich zu „typi-  
schen“ Italienern)<sup>11</sup> weniger Gefühle zeigen. Bei nähe-  
rer Betrachtung wird sehr schnell deutlich, dass je nach  
Rolle und Kontext unterschiedliche Gefühle und Ge-  
fühlsäußerungen adäquat erscheinen. Deutliche Äuße-  
rungen von Wut und Ärger im Arbeitskontext widerspre-  
chen im mitteleuropäischen Mainstream durchaus nicht  
der traditionellen Männerrolle. Äußerungen von Trauer  
oder Hilflosigkeit gelten hingegen als „unmännlich“ oder  
„Weicheiverhalten“. Umgekehrt werden Äußerungen von  
Wut und Ärger durch Frauen am Arbeitsplatz in einem  
traditionellen Deutungsschema als „unweiblich“ oder  
„zickenhaft“ interpretiert.

Hinzu kommen ggf. Unterschiede darin, wie geübt Ak-  
teure in ihrer Selbst- und Körperwahrnehmung sowie  
darin sind, Emotionen sprachlich auszudrücken.

*Frau Rührig und Herr Fest sind Führungskräfte auf der  
gleichen Hierarchieebene. Frau Rührig wirft Herrn Fest  
vor, er sei falsch, herablassend und autoritär. Er tue in  
Führungsrunden immer so glatt und freundlich, zeige je-  
doch sein wahres Gesicht, wenn er sie in Auseinander-  
setzungen herabwürdige und als irrational oder dumm  
darstelle. Herr Fest widerspricht und wirft seinerseits Frau  
Rührig vor, sie wäre egozentrisch, launisch, übertrieben  
redselig und grenzüberschreitend. Im Laufe der Konflikt-  
bearbeitung zeigt sich folgender Teufelskreis<sup>12</sup>:*

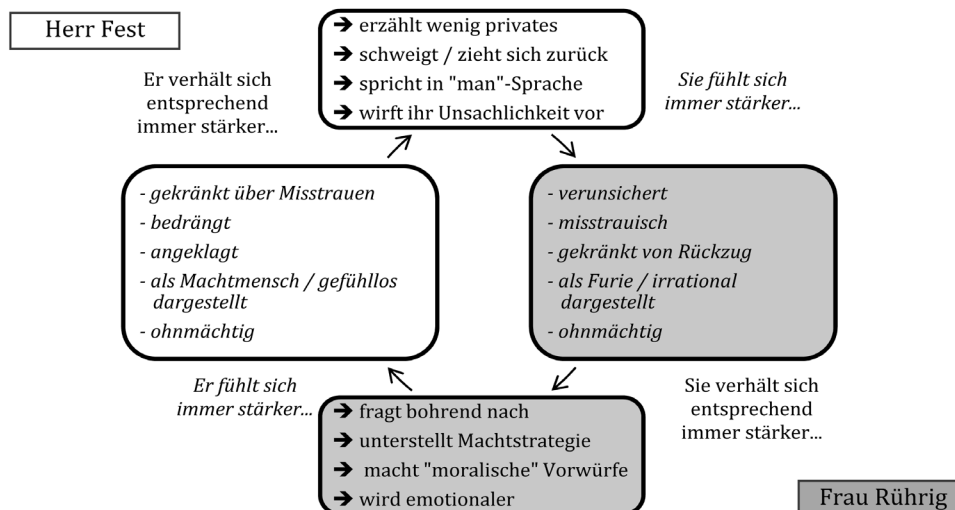


Abb. 3:  
Teufelskreis

10) Alternativ zu den größeren Figuren können auch das klassische Familienbrett, Tierfiguren oder Puppen verwendet werden. Auch metaphorische Methoden (z.B. Stimmungsbild als Wetterbericht, Team als Haus, Schiff etc.) oder Skulpturarbeit fördern Side-by-Side-Kommunikationssettings.

11) Wie unten ausgeführt, lässt sich alles im Weiteren gesagt auf zahlreiche andere mögliche Gruppierungen übertragen!

12) Das Modell des Teufelskreises wurde durch Friedemann Schulz von Thun bekannt gemacht. Siehe auch Kumbier / Thun 2006.



*Für beide Konfliktparteien ist es sehr entlastend, als die Mediator\_innen den Teufelskreis visualisieren. Die Möglichkeit der Metakommunikation über ein systemisches Modell fokussiert die Frage, wie der Konflikt funktioniert, und lässt die Frage, wer schuld oder recht hat, obsolet erscheinen. Als sich beide – in ihrer Unterschiedlichkeit – verstanden und gesehen fühlen, erlangen sie auch die innere Bereitschaft und Fähigkeit wieder, gemeinsam nach Lösungen zu suchen.*

Achtung: Wie bei allen anderen Spannungsbögen lässt sich die Stereotypen-Paarung Männer – Frauen durch unzählige andere Unterschiedspaarungen ersetzen – z.B. durch Deutsche und Italiener, durch Ärzt\_innen und Pflegekräfte oder durch Unterschichts- versus Mittelschichtsangehörige.<sup>13</sup> Und: Im Einzelfall kommt es natürlich oft vor, dass die Rolle im Konflikt genau umgekehrt ist, wie das Klischee nahe legt.

Für die exemplarisch geschilderten und für alle in Abb. 1 aufgelisteten Spannungsbögen gilt:

» Sie unterstützen uns als Mediator\_innen darin, Verschiedenheit als Vielfalt eines Kontinuums menschlicher Möglichkeiten zu betrachten.

Wenn die Konfliktparteien (wieder) in der Lage sind, ihre Andersartigkeit als zwei mögliche und legitime Varianten menschlichen Daseins zu sehen, ist meist die Bereitschaft geweckt, nach Lösungen zu suchen, in denen die grundlegenden Anliegen beider Berücksichtigung finden.

## Literatur:

- Bach, Ulrike (2010): Feminismus und Mediation. Zentrale Werte der Mediation aus weiblicher Sicht – Betrachtungen zur Geschlechterdifferenz.  
 Becker, Nicole / Pinto, Caterina (2010): Gender und Diversity in der Mediation. In: Spektrum der Mediation Nr. 39  
 Becker, Nicole / Pinto, Caterina (2012): Zum Umgang mit Gender und Diversity. In: Perspektive Mediation 2/2012.  
 Beier, Stefan; Jungnitz, Ludger; Walter, Willi (1996): Männerspezifische Niedrigschwelligkeit in Beratungsangeboten? In: Brandes, Holger / Bullinger, Hermann (Hg.): Handbuch Männerarbeit.

<sup>13</sup>) Dies ist ein Grund dafür, Gender nicht isoliert, sondern im Kontext eines Diversity-Modells zu betrachten. Sonst laufen wir schnell Gefahr, monokausale Verknüpfungen zwischen Geschlecht und Unterschieden auf den Leim zu gehen. Wenn wir z.B. feststellen, dass es bei den Fähigkeiten von Mädchen und Jungen Unterschiede in Bezug auf mathematische oder sprachliche Kompetenzen gibt, so erscheinen diese in einem ganz anderen Licht – nämlich als relativ klein – wenn wir sie z.B. mit den Unterschieden vergleichen, die es hinsichtlich dieser Kompetenzen zwischen Kindern von bildungsfernen oder bildungsnahen Elternhäusern gibt.

- Blickhäuser, Angelika (2010): Gender in der Konfliktberatung. In: Spektrum der Mediation Nr. 39  
 Dittmer Cordula (2007): Gender, Konflikt, Konfliktbearbeitung. Zivile und militärische Ansätze, Forderungen und Probleme.  
 Fechner, Bernd (2003): Dialog der Anerkennung. Möglichkeiten und Grenzen der Mediation bei „interkulturellen“ Konflikten in der Schule, in: Ulrike Kloeters / Julian Lüddecke / Thomas Quehl (Hg.): Schulwege in die Vielfalt. Handreichung zur Interkulturellen und Antirassistischen Pädagogik in der Schule, Frankfurt/M.  
 Fechner, Bernd (2010): Mit der Moral am Ende? Zum Umgang mit Diskriminierungsvorwürfen in der Mediation. In: Spektrum der Mediation Nr. 39.  
 Fechner, Bernd (2012): Diversity-Konflikte besprechbar machen. Die Diskriminierungsmatrix als Orientierungshilfe. In: Perspektive Mediation 2/2012.  
 Fraser, Nancy / Honneth, Axel (2003): Umverteilung oder Anerkennung? Eine politisch-philosophische Kontroverse.  
 Gührs, M. / Nowak, Claus (1995): Das Dreieck. In: dieselben: Das konstruktive Gespräch, S. 108-135.  
 Kumbier, Dagmar (2006): Sie sagt, er sagt. Kommunikationspsychologie für Partnerschaft, Familie und Beruf.  
 Kumbier, Dagmar/ von Thun, Friedemann Schulz (Hg.) (2006): Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele.  
 Mayer, Claude-Hélène (2006): Trainingshandbuch Interkulturelle Mediation und Konfliktlösung. Didaktische Materialien zum Kompetenzwettbewerb.  
 Mecheril, Paul (2002) „Kompetenzlosigkeitskompetenz“. Pädagogisches Handeln unter Einwanderungsbedingungen. In: Auernheimer, Georg (Hrsg.) Interkulturelle Kompetenz und pädagogische Professionalität.  
 Milling, Hanna (2010): Herausforderung interkulturelle Kompetenz in der Mediation. In: Spektrum der Mediation Nr. 39.  
 Reimann, Cordula (2008): Gender andPeaceMediation. Peace Mediation Essentials.  
 Schmitt, Gerd (2010): Mediation - Hegemonie(selbst)kritik - Social Justice. In: Spektrum der Mediation Nr. 39.  
 Semple, Noel (2012): Mandatory Family Mediation and the Settlement Mission: A Feminist Critique. In: Canadian Journal of Women and the Law, Vol. 24, Nr. 2  
 Splinter, Dirk / Wüsthube, Ljubjana (2005): Perspektivwechsel: Der Weg auf den Stufen der Anerkennung. In: perspektive mediation Nr. 2  
 Strulik, Torsten (2004): Nichtwissen und Vertrauen in der Wissensökonomie.  
 Trio Virilent (1995): Überraschend Beraten. Niedrigschwellige Lebens- und Sexualberatung für Männer.  
 Trompenaars, Fons / Hampden-Turner, Charles: (1997) Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business. 2., überarb. Aufl.  
 Wang, Lei (2006): Wenn Konfuzius Schulz von Thun trifft... In: Kumbier / von Thun: Interkulturelle Kommunikation: Methoden, Modelle, Beispiele.



## Kontakt

Willi Walter, Mediator, Ausbilder für Mediation und Integral Business Coach. Studierte Women's Studies, Gender Studies, Philosophie und Psychologie. Versch. Publikationen und Studien im Bereich der Gewalt-, Männer- und Geschlechterforschung, 1994 bis 2000 Hrsg. des Rundbrief für Kritische Männerforschung und 2005-2008 Gründungsvorstand von Gender Diversity – Fachverband für genderkompetente Bildung und Beratung. Geschäftsführender Gesellschafter von inmedio berlin, die zusammen mit der inmedio frankfurt gmbh Teil der inmedio-Gruppe ist.

walter@inmedio.de  
 website: www.inmedio.de  
 und www.willi-walter.de